

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit verser au salarié en contrepartie du travail fourni. Il peut être complété notamment par des primes, une rémunération variable et des avantages en nature.

## Montant du salaire de base

Il est librement fixé par l'employeur et le salarié, à condition de respecter :

- Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (ou smic),
- Le salaire minimum conventionnel,
- Le principe « à travail égal, salaire égal » (les différences de rémunération ne sont pas interdites mais doivent être justifiées par des critères objectifs et pertinents, étrangers à toute discrimination).

En 2025, le SMIC horaire est fixé à 11,88 € brut ; 1.801,80 € brut par mois ; 21.621,60 € brut par an pour les salariés âgés de 18 ans et plus.

### Des abattements spécifiques sont prévus pour :

- Les salariés âgés de moins de 18 ans :
  - Mineurs de 16 à 17 ans : réduction de 20 % du SMIC
  - Mineurs de 17 à 18 ans : réduction de 10 % du SMIC
- Les salariés en contrat d'apprentissage :

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 %	43 %	53 %*	100 %*
2 <sup>e</sup> année	39 %	51 %	61 %*	100 %*
3 <sup>e</sup> année	55 %	67 %	78 %*	100 %*

\*ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

→ Les salariés en contrat de professionnalisation :

Âge	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Le salaire minimum conventionnel est, quant à lui, fixé par les dispositions conventionnelles en fonction de la classification du salarié.

## Éléments du salaire de base

Doivent être pris en compte, pour vérifier le respect du SMIC, les éléments suivants :

- les avantages en nature ;
- les commissions ;
- les pourboires ;
- certaines primes liées à l'exécution du travail (fin d'année, 13e mois, vacances, polyvalence).

Sont en revanche exclus :

- les majorations (heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés) ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités (fin de CDD, rupture du CDI, non-concurrence) ;
- certaines primes liées à l'exécution du travail (ancienneté, assiduité, responsabilité) ;
- les primes liées aux conditions de travail (astreinte, danger, risque, froid, insalubrité, salissure) ;
- les primes liées au lieu de travail (transport, panier, déplacement, mutation, détachement, expatriation) ;
- les primes liées à la situation personnelle du salarié (événement familial, médaille du travail) ;
- les primes liées à la situation de l'entreprise (intéressement, participation) ;
- les primes versées par le CSE.

Pour vérifier le salaire minimum conventionnel, il convient de se référer aux dispositions conventionnelles ou, à défaut de précision, aux règles applicables pour le SMIC.



### A noter

La vérification doit être effectuée chaque mois. De plus, le salaire de base est en principe fixé en brut. Il est déconseillé de fixer le salaire de base en net, car, en cas d'augmentation des charges salariales, le coût serait supporté par l'employeur.

## Périodicité du paiement du salaire

La loi n'impose pas de date précise pour le paiement du salaire, mais le principe est un versement mensuel du salaire.

Un salarié peut toutefois demander un acompte, équivalent à la moitié de son salaire mensuel, par période de 15 jours.

Il existe toutefois quelques exceptions à ce principe à savoir :

- les travailleurs à domicile (à l'exclusion des télétravailleurs) ;
- les travailleurs saisonniers, sauf en cas de contrat dont la durée est inférieure à un mois ;
- les travailleurs intermittents ;
- les travailleurs temporaires.  C. trav., art. L. 3242-1

Pour ces catégories, sauf dispositions conventionnelles opposables plus favorables, les salaires sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

 C. trav., art. L. 3242-3

De plus, les commissions des VRP donnent lieu à un règlement au moins tous les trois mois.

 C. trav., art. L. 7313-7



### À noter

Ces règles de périodicité sont d'ordre public : on ne peut y déroger, même par accord entre les parties. Elles concernent le salaire de base ainsi que les compléments qui lui sont indissociables, à l'exception des éléments soumis à une condition ou à une échéance spécifique (prime annuelle ou de vacances par exemple).

De plus, certains salariés bénéficient d'un lissage de leur rémunération, qui consiste à verser une rémunération mensuelle indépendante du nombre d'heures réellement effectuées au cours d'une période de paye. Le lissage est autorisé pour certains modes d'organisation du travail (modulation / annualisation, travail par cycle, convention de forfait...) et apparaît comme une dérogation aux règles de périodicité de versement du salaire.

## Devise du salaire

Lorsque le salarié travaille en France pour le compte d'un employeur français et perçoit son salaire en France, le salaire de base est fixé en euros (€).

Il peut être fixé en devise étrangère dans les cas suivants :

- La devise étrangère est en relation directe avec l'objet du contrat de travail ou avec l'activité de l'une des parties (exemple : représentant commissionné sur des contrats conclus à l'étranger libellés en devises étrangères).
- Le contrat de travail s'exécute à l'étranger.

# Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel Agrume RH



agrume